

Protokollat 1 - Procedurer, tillidsrepræsentanter og forhandlingsforhold i fællesoverenskomsten

Indhold

Protokollat 1 - Procedurer, tillidsrepræsentanter og forhandlingsforhold i fællesoverenskomsten	1
1. Overenskomstfornyelse og forhandlingsforhold.....	1
2. Fællestillidsrepræsentant.....	2
3. Forhandlingsopgaver i fagforeningernes fælles forhandlingsudvalg (FFU).....	2
4. Den lokale tillidsrepræsentant	3
5. Lokale forhandlingsopgaver	5

I forbindelse med indgåelse af fagforeningernes fælles overenskomst (FFO) for BUPL's lokale fagforeninger er der indgået nedenstående aftale om procedure og forhandlingsforhold gældende fra 1. april 2018.

I overenskomstperioden er der mulighed for løbende evaluering og justering af aftalen, når der er enighed om det.

1. Overenskomstfornyelse og forhandlingsforhold

Fællesoverenskomsten forhandles af delegation udpeget af organisationerne, herunder repræsentanter fra medarbejderklubben, fællestillidsrepræsentanten og en af formandsfora udpeget delegation bistået af relevante sekretariatsmedarbejdere.

I overenskomstperioden har fællestillidsrepræsentanten ansvaret for eventuelt at inddrage organisationerne i fagforeningernes fælles forhandlingsudvalgs (FFU) arbejde jævnt før punkt 3.

Med indgåelse af fællesoverenskomsten forhandles ikke overenskomst i de lokale fagforeninger, men der henstår i relation til fællesoverenskomsten - fortrinsvis ved nyansættelse og ændringer i ansættelsen – nogle lokale forhandlingsopgaver. Forhandlingsforhold henholdsvis i fagforeningernes fælles forhandlingsudvalg og i de lokale fagforeninger er konkretiseret herunder.

1.1. Delegationerne sørger selv for bemyndigelse med henblik på gyldig underskrift af alle aftaler og fællesoverenskomsten dog sådan, at der ved underskrift på overenskomstindgåelsen tages forbehold for afstemning i de respektive kompetente forsamlinger.

1.2. Opsigelse af fællesoverenskomsten, afgivelse af lovligt konfliktvarsel i forbindelse med fornyelse af overenskomsten samt godkendelse af resultatet af overenskomstfornyelse skal af henholdsvis BUPL's lokale fagforeninger og de faglige organisationer ske i forening.

1.3. Tillidsrepræsentant arbejdet er organiseret på to niveauer, en lokal tillidsrepræsentant, der dække en lokal BUPL Fagforening samt en fællestillidsrepræsentant, der varetager opgaver i fagforeningernes fælles forhandlingsopgaver jf. punkt 3 herunder.

2. Fællestillidsrepræsentant

2.1. Valg af fællestillidsrepræsentant

Fællestillidsrepræsentanten vælges af og blandt tillidsrepræsentanter i de lokale BUPL Fagforeninger.

2.2. Fællestillidsrepræsentantens virksomhed og frikøb

FTR's opgaver tager udgangspunkt i de i punkt 3.3 oplyste opgaver for FFU. Opgaver og tidsforbrug registreres og drøftes løbende i FFU.

Det forudsættes, at FTR anvender IT faciliteter sådan at den afsatte tid anvendes effektivt og kun undtagelsesvist anvendes til transport.

Der afsættes en ramme på op til 14,8 timer om måneden i første overenskomstperiode.

Umiddelbart efter overenskomstens ikrafttræden udarbejder FFU en møde – og arbejdsplan, hvorefter timetallet til FTR's frikøb revurderes.

Samtidig aftales en procedure for hvordan det håndteres i praksis for den vagte FTR som også indeholder, hvordan der tages stilling til opgaver, der ikke har været identificeret ved fastlæggelse af møde – og arbejdsplanen, samt hvorledes det håndteres i forhold til FTR's arbejdssted

2.3. Udgifter

FTR afregnes efter regning med offentlig transport mm. og efter statens høje takst ved kørsel i egen bil.

2.4. FTR tillæg

FTR ydes et løntillæg på 12.000 kroner årligt grundbeløb for at varetage funktionen som FTR. Såfremt FTR også er TR ydes der ikke selvstændig honorering for TR-funktionen.

3. Forhandlingsopgaver i fagforeningernes fælles forhandlingsudvalg (FFU)

3.1. Der vælges et fast forhandlingsudvalg – fagforeningernes fælles forhandlingsudvalg (FFU) - bestående af repræsentanter fra henholdsvis ledelse og medarbejdere i BUPL's fagforeninger:

- For BUPL: Ledelsesdelegation udpeget af formandsfora
- For Medarbejderne: Fællestillidsrepræsentant og evt. suppleant

FFU har for overenskomstperioden 2018 -2021 de under punkt 3.3. nævnte opgaver

3.2. Meddelelse om valg af FTR foretages til Forbundets HR enhed.

3.3. Fagforeningernes fælles forhandlingsudvalg (FFU) har til opgave,

- at følge fagforeningernes anvendelse/udmøntning af fællesoverenskomsten i relation til de i lønmodellen og overenskomsten formulerede bestemmelser
- at give fortolkningsbidrag i forhold lokale forhandlingsforhold.
- nyansættelser jf. punkt 6. Ved lokal uenighed om lønindplacering: Udarbejde motiveret forslag til lønindplacering indenfor 4 uger.
- opsamle de lokale erfaringer med henblik på drøftelse i forbindelse med fornyelsen af fællesoverenskomsten 1. april 2021 og med henblik på eventuelt at udarbejde en lønpolitik.
- at udarbejde anbefalinger i forhold til at harmonisere fagforeningernes lokale MED aftaler.
- at kortlægge eventuelle lokale aftaler, der ikke er håndteret ved overgang til FFO
- at drøfte implementering af ny ferielov jvf. den kommunale ferieaftale.
- at udarbejde anbefalinger i forhold til lokale seniorpolitikker, herunder principper for indgåelse af individuelle senioraftaler udover det der er fastsat i FFO § 25. Aftaler der indgås inden anbefalinger er udarbejdet skal i videst muligt omfang sikre den ansatte tryghed med hensyn til løn, stillingsindhold og arbejdstid.

Ud fra ovenstående opgaver beskrives opgaver for fællestillidsrepræsentanten.

4. Den lokale tillidsrepræsentant

4.1. Formål

Formålet med tillidsrepræsentanten virke er der skal skabes grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

4.1.2. Hensigten er at det skal sikres, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse. Formen og strukturen for udøvelsen af medindflydelsen og medbestemmelse aftales på grundlag af en lokal drøftelse af medindflydelsens og medbestemmelsens formål og indhold.

4.2. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for medarbejderne som over for ledelsen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler ledelse og dennes repræsentanter.

4.2.1. Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for alle medlemmer indenfor sit valgområde. Og kan som sådan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne samt op-tage forhandlinger om lokale spørgsmål.

4.2.2. Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser holdes orienteret.

4.2.3. Lokal personalepolitik, herunder kompetenceudvikling lokalt forhandles med den lokale tillidsrepræ-sentant eller i lokalt MED udvalg såfremt et sådan forefindes.

4.3. Tidsforbrug til varetagelse af hvervet som tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig, til at hvervet som Tillidsrepræsentant kan ud-føres forsvarligt. Tillidsrepræsentanten skal dog udføre sit hverv sådan, at det medfører mindst mulig for-styrrelse af Tillidsrepræsentantens ordinære arbejde.

Bemærkning:

Eventuelle tvivlsspørgsmål vedrørende tidsforbruget til udøvelse af hvervet som tillidsrepræsentanten afklares mellem tillidsrepræ-sentanten og ledelsen. Eventuelt tvist herom håndteres i henhold til hovedaftale.

4.4. Valg af tillidsrepræsentant

I den enkelte lokale fagforening med mindst 5 medarbejdere kan der vælges 1 tillidsrepræsentant

4.4.1. Tillidsrepræsentanten vælges blandt medlemmer mindst 1/2 års ansættelse i den lokale fagforening. Elever og praktikanter er ikke valg-bare. Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation over for den lokale fagforening. Den lokale fagforening er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 2 uger fra modtagelse af meddelelse fra organisationen.

Tvist om godkendelse af valg af tillidsrepræsentant behandles efter hovedaftalen/de fagretlige regler.

Bemærkning: Anmeldelse af valg samt indsigelse mod valg skal ske digitalt, fx pr. mail

4.4.2. Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentant-ar-bejde bedst muligt bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen.

4.5. Tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentantens løn under varetagelse af hvervet

TR og AMR ydes et tillæg for funktionen på 6.000 kroner i årligt grundbeløb. Tillidsvalgte der pr.1. 4. 2019 ydes et højere tillæg bibeholder dette så længe de har tillidshvervet. Udgiften hertil tages med i opgørelsen i rammen.

Hvis arbejdspladsen lægger beslag på medarbejderen i sin egenskab af tillidsrepræsentant, ydes denne samme løn eller tilsvarende frihed uden lønafkorting, som tillidsrepræsentanten ville have opnået, hvis vedkommende i det pågældende tidsrum havde været beskæftiget med sit sædvanlige arbejde. Hvervet som tillidsrepræsentanten kan dog aldrig udløse overarbejdsbetaling. Den tid, som medarbejderen udover

sin normale arbejdstid anvender til hvervet som tillidsrepræsentanten, indgår derfor ikke i den arbejdstidsopgørelse, som danner grundlag for beregning af overarbejdsbetaling.

4.6. Afskedigelse

Tillidsrepræsentanten afskedigelse skal være begrundet i tvingende årsager.

4.6.1. Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem den lokale fagforening og den faglige organisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. den lokale fagforening kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

4.6.2. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med et opsigelsesvarsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst 6 måneder.

Bestemmelsen vedr. afskedigelse begrundet i arbejdsmangel gælder ikke for suppleanter for tillidsrepræsentanter samt for medarbejderrepræsentanter og suppleanter for medarbejderrepræsentanter, der ikke er tillidsrepræsentanter.

For disse gælder at en afskedigelse begrundet i arbejdsmangel kan ske med det varsel, der følger af den overenskomst eller aftale som vedkommende er omfattet af, dog mindst 35 dages varsel til udgangen af en måned.

4.6.3. I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i pkt. 4.6.1. og 4.6.2. I sådanne tilfælde skal den lokale fagforening snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med faglige organisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af.

4.6.4. Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til Hovedaftalens bestemmelse om mægling og voldgift. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

Begæring om voldgiftsbehandling forudsætter, at forhandling efter pkt. 4.6.1. og 4.6.2. har fundet sted. Denne begæring må fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter den senest afholdte forhandling.

5. Lokale forhandlingsopgaver

5.1. Form og struktur for samarbejdet lokalt

Ledelsen og tillidsrepræsentanten fastlægger en mødestruktur, så den tilgodeser den lokale fagforenings behov og styrker medarbejdernes mulighed for indflydelse og medbestemmelse og opbygges sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelse og medbestemmelse.

5.2. Kompetence

Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

5.3. Medindflydelse og medbestemmelse

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

1. Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold,
2. medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds- personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde, og
3. mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

5.4. Lokale aftaler

Lokale aftaler forhandles og indgås mellem lokale bemyndigede, typisk formand/sekretariatsleder og tillidsrepræsentanten. Lokalt kan indgås aftaler om

- flyt mellem lønforløb herunder funktionsændringer og arbejdstidsændringer samt eventuelle individuelle aftalte løndele og ophør af disse jævnfør overenskomstens §§ 2 og 3
- overflytning af medarbejdere efter 1.4.2020, der har valgt at forblive ansat på vilkår fra hidtidige lokal overenskomst til fagforeningernes fælles overenskomst. Aftalen forudsætter lokal enighed. Aftalen skal underskrives af FTR før den er gældende.
- lokale fleks- og arbejdstidsaftaler efter behov jævnfør overenskomsten § 9 stk. 2

Listen er udtømmende.

6. Nyansættelser

6.1. Forud for ansættelse

Tillidsrepræsentanten deltager med mindre andet aftales i ansættelsesprocessen. Det indebærer, at den stedlige ledelse og tillidsrepræsentanten forud for ansættelsen drøfter jobprofil, stillingskategori og foreløbige overvejelser om kandidat og lønforhold.

6.2 Beslutning om ansættelse

Ved beslutning om at tilbyde en ansøger ansættelse aftales lønindplacering med tillidsrepræsentanten. Det forudsættes, at der lokalt søges opnået enighed om lønindplaceringen gennem lokale forhandlinger.

6.3 Ved uenighed om indplacering ved nyansættelse

Kan parterne ikke blive enige forelægges sagen for FFU, der kommer med et motiveret forslag til indplacering indenfor 4 uger.

Den lokale fagforening kan uagtet, at sagen indbringes for FFU, foretage ansættelse.

Kan fagforeningens ledelse og tillidsrepræsentanten fortsat ikke blive enige om lønindplacering, indbringes sagen til forhandling mellem den lokale ledelse og den forhandlingsberettigede organisation.

6.4. Evaluering af forhandlings og kompetenceforhold omhandlende nyansatte.

Parterne er enige om, at erfaringerne fra samtlige nyansættelser indgår i grundlaget for forhandling af en ny overenskomst 2021 – 202x.

7.

Lokal personalepolitik, herunder kompetenceudvikling lokalt og forhandles med den lokale tillidsrepræsentant eller i lokalt MED udvalg såfremt en sådan forefindes.

Endelig version